

企业劳动和社会保障
政策理解与应用丛书

北京科琦劳动信息咨询有限公司组织编写
主编 左科琦

工资与 福利

企业劳动和社会保险政策理解与应用丛书

F249.24
299

工资与福利

北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主 编 左祥琦

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

工资与福利/左祥琦主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002
企业劳动和社会保险政策理解与应用丛书

ISBN 7-5045-3582-6

I. 工…

II. 左…

III. ①工资制度-中国 ②福利待遇-劳动政策-中国

IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 024520 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷 新华书店经销

890 毫米 × 1240 毫米 32 开本 8.5 印张 244 千字

2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

2000年7月6日,本书主编左祥琦应邀在搜狐网站举办了一次迄今为止国内规模最大的劳动法网上在线咨询活动。令人意想不到的是,在短短的两个小时中,竟然有6 000多人通过互联网提出了各类劳动和社会保险法律政策问题。这种现象说明:(1)劳动法的确已经深入人心,广大企业和员工对劳动法的重要性均有了切身体会;(2)企业和员工对劳动和社会保险法律知识还缺乏足够的了解,以致面对身边出现的相关问题,不知如何着手;(3)由于企业或员工缺乏依法调整劳动关系的知识和技能,导致劳动纠纷大量出现;(4)广大企业和员工要求学会正确理解和应用劳动和社会保险法律政策,解决实际问题的事情十分迫切。

众所周知,《劳动法》的出台,标志着我国劳动领域开始走向了法制化管理。作为用人单位的管理者,特别是人力资源管理者,如何正确理解、应用《劳动法》及相关的劳动和社会保险政策规定,怎样在不侵害员工合法权益的基础上,依法对员工进行管理,以保证企业的正常生产秩序、工作秩序并维护企业自身的合法权益等等,就成了企业管理者们应当学习和掌握的必备知识。

目前,虽然有些出版机构已经出版了一些宣传和讲述劳动和社会保险法律法规知识的读物,但真正面向企业、定位在企业应当怎样正确理解、运用劳动和社会保险法律法规的图书尚不多见。有鉴于此,中国劳动社会保障出版社组织了一批多年

前 言

从事劳动、社会保险法律实务，且具有企业人力资源管理经验的专家和专业人员，精心设计、编撰出了这套专门为指导企业实际工作，包括人力资源管理全过程（员工招聘、职业安全与卫生、劳动合同与集体合同、工资与福利、社会保险、加班与休假、女工与未成年工保护、劳动争议等）的政策理解与应用丛书，奉献给广大的企业管理者。

本丛书是一套指导企业人力资源管理者在工作中依劳动和社会保险法律法规进行管理的操作实务性丛书。其宗旨是引导企业的人力资源（劳动人事）管理彻底从过去计划体制的管理模式中摆脱出来，建立并逐步形成一套完善的，既符合《劳动法》和相关法规规章，又行之有效的科学管理体系，使人力资源管理真正走向法制化。丛书内容以企业人力资源管理中遇到的常用法律点为线条，按内容归类，对常用法律法规进行汇集并讲解，同时辅以重点词语解释和典型实例分析。本套丛书既能帮助读者正确理解、运用劳动和社会保险法律法规，又能使读者从一些企业的经验或教训中得到有益的启示和借鉴。

最后，我们要感谢在本书编写之初，帮我们策划、提供建议的企业领导和人事管理者，他们是：中国汽车工业总公司人事教育部马立文副处长、北京第四印刷机械厂王建中书记、燕莎集团人事部李秀芝副部长、北京二轻有限责任公司李富英女士、北京仪器仪表工业总公司荣春彦女士、北京松下控制装置公司人事部申杰课长、中国国际贸易中心股份有限公司法律事务部钱晓瑾女士、资生堂丽源化妆品有限公司人事部徐宏经理、华糖洋华堂商业有限公司人事部衡虹部长等。

编 者

2001 年 12 月

目 录

上篇 工 资

第一章 概述	(3)
第一节 工资及工资制度	(3)
工资的定义	(4)
哪些收入不属于劳动者的工资	(5)
我国计划经济体制下的工资制度	(7)
工资制度的改革	(10)
第二节 工资总额	(12)
工资总额的组成	(14)
哪些项目不计入工资总额	(16)
第二章 工资分配	(18)
第一节 按劳分配与同工同酬	(20)
按劳分配	(20)
同工同酬	(21)
第二节 企业的工资分配自主权	(23)
第三节 奖金和津贴 (补贴)	(28)
奖金	(29)
津贴、补贴	(30)
第四节 常见的几种工资分配制	(33)
等级工资制	(34)
岗位工资制	(35)

目 录

结构工资制	(37)
薪点工资制	(38)
经营者年薪制	(39)
计时工资制	(40)
计件工资制	(41)
第五节 工资集体协商与集体合同中的工资条款	(44)
工资集体协商	(45)
工资集体合同 (集体合同中的工资条款)	(48)
第三章 最低工资保障制度	(50)
第一节 最低工资保障制度的意义	(51)
建立最低工资保障制度的目的	(52)
最低工资和最低工资标准的定义	(54)
第二节 最低工资的确定	(59)
确定最低工资标准需考虑的因素	(60)
最低工资标准的测算办法	(62)
最低工资标准确定和发布的程序	(63)
哪些收入不包括在最低工资范围内	(64)
第三节 执行最低工资规定时的常见问题	(66)
未完成生产任务员工的工资应不低于最低工资	(67)
试用期员工的工资应不低于最低工资	(69)
下岗生活费可低于最低工资	(71)
聘用离退休人员, 工资可低于最低工资	(71)
实习学生的工资不受最低工资的限制	(72)
第四节 违反最低工资规定的法律责任	(73)
第四章 工资支付	(79)
第一节 工资的支付形式	(80)
不能以实物代替工资	(81)
不能以外币、股票、有价证券代替工资	(84)
工资应当支付给劳动者本人	(85)

第二节	支付工资的时间	(86)
	至少按月支付	(87)
	按约定的日期支付	(88)
	日薪制	(90)
	周薪制	(92)
	月薪制	(95)
第三节	日工资、小时工资的折算	(96)
第四节	加班、加点工资	(97)
	加班、加点工资的支付标准	(101)
	公休日加班的补休与加班工资	(106)
	法定节假日加班后, 不能用补休替代工资	(107)
	综合计算工时工作制的加班工资	(108)
第五章	拖欠工资与克扣工资	(112)
第一节	拖欠工资	(113)
	无故拖欠工资	(115)
	不属无故拖欠工资的情形	(118)
	解除、终止劳动合同时的工资结算	(120)
第二节	克扣工资	(123)
	无故克扣工资	(124)
	可以从工资中扣除的款项	(125)
第三节	拖欠与克扣工资争议的典型类型	(128)
	不参加加班的员工被扣工资	(128)
	因经营不善而扣员工工资	(132)
	因住房问题扣员工工资	(133)
	员工给企业造成损失被扣工资	(133)
	企业因亏损停发员工工资	(135)
	因交接工作中的纠纷, 企业扣发员工工资	(136)
	丈夫有错误, 妻子工资被停发	(138)
	停产应否支付员工工资	(139)

目 录

员工生病期间从事第二职业被扣工资	(140)
企业无权单方改变约定的工资标准	(141)
员工违纪被扣发奖金	(143)

第六章 企业工资的宏观管理

第一节 政府对工资总量的宏观调控

第二节 我国的企业工资政策措施

工效挂钩（两率控制）

对垄断行业的工资管理

对企业经营者工资收入的管理

建立企业内外收入监督检查制度

严格执行《工资总额使用手册》制度

对国有企业工资总额的管理

对外商投资企业的工资管理

工资台账

第三节 工资指导线

实行工资指导线制度的目的

工资指导线的作用

工资指导线的主要内容

政府制定工资指导线的原则

企业如何使用工资指导线

第七章 特殊人员的工资

第一节 复转军人的工资

军队转业干部的工资确定

志愿兵、义务兵退役后的工资确定

第二节 外资企业中方高级管理人员的工资确定

第三节 对外经济合作企业外派员工和境外企业中方员工的

工资管理

对外经济合作企业外派员工的工资管理

境外企业中方员工的工资管理

下篇 福 利

第一章 医疗期	(187)
第一节 医疗期的意义与作用	(188)
第二节 医疗期的规定	(190)
医疗期的长短	(192)
医疗期(病假)工资	(194)
医疗期内解除、终止劳动合同的限制	(196)
医疗补助费	(198)
试用期员工也应享受医疗期	(200)
第二章 各类休假	(202)
第一节 法定节假日及年休假	(202)
法定节假日及其天数	(203)
法定节假日是带薪休假	(204)
带薪年假	(205)
第二节 公休日	(207)
第三节 探亲假	(211)
探望父母的探亲假	(212)
探望配偶的探亲假	(216)
探亲路程假及探亲路费	(218)
探亲假期间的工资待遇	(220)
第四节 婚假与丧假	(221)
婚假与丧假的天数	(222)
婚假期间与丧假期间的工资待遇	(223)
附录 1 ××公司工资制度(参考文本)	(225)
附录 2 ××公司福利制度(参考文本)	(228)
附录 3 相关表格	(242)

上 篇
工 资

第一章

概述

工资是指基于劳动关系，用人单位根据劳动者提供的劳动数量和质量，按照劳动合同约定支付的货币报酬。

在我国现阶段，工资仍然是劳动者及其家庭成员生活的主要来源。加之我国生产资料公有制、国有企业的主导地位、劳动者主人翁的政治地位和多种经济成分等的特殊性和复杂性，工资问题也必然十分重要和复杂。它不仅直接关系到劳动者同企业的物质利益，也关系到国家、民族、社会的生产、消费和社会的发展、稳定，是我国劳动立法的一个重要问题。《劳动法》第五章对工资分配原则、分配方式、工资水平、工资保障等作了专门规定，再加上大量的政策法规，使我国工资制度日臻完善和健全。

第一节 工资及工资制度

【常用法律要点和条款】

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动

法〉若干问题的意见》(1995年8月4日 劳部发[1995]309号)

53. 劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴,延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围:(1)单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用,如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等;(2)劳动保护方面的费用,如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等;(3)按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入,如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等,以及稿费、讲课费、翻译费等。

55. 劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位(职位)相对应的工资。

【重点词语解释】

工资:是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的规定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的工资报酬。“依据劳动合同的规定”是指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位(职位)相对应的工资标准。

【理解与应用】

工资的定义

在劳动法范畴内,劳动报酬主要是通过工资形式表现的,它是劳动者因付出劳动而获得的物质补偿,是以货币形式支付给劳动者的各项劳动报酬。这里要明确劳动法所称工资,是广义的工资,包括:计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资、劳动分红和劳动提成等。其中计时工资、计件工资是工资支付的基本形式,奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资

以及劳动分红和劳动提成等是工资的辅助形式。

工资标准一般依据国家有关规定或劳动合同的规定，“依据劳动合同的规定”是指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。工资标准亦称工资率，是指按单位工作时间（小时、日、月）为不同等级或岗位的职工规定的工资额。工资标准是基本工资制度的重要组成部分。经济体制改革以前，企业的工资标准是由国家统一制定的，国家根据各地区、各行业、各企业、各工种的不同情况和劳动差别制定不同等级的工资标准。经济体制改革以来，根据市场经济的要求，企业工资分配自主权不断扩大，企业有权根据国家工资分配政策制定本企业的工资标准。但是，由于目前我国市场机制还不够健全，市场均衡工资率还没有形成，因而给企业科学合理地确定工资标准带来了一定的难度和盲目性。今后随着市场机制的不断健全和完善，以及有关部门提供的各地区、各行业、不同技术、工种、职位、岗位的工资水平统计数据，将有利于企业工资标准的合理确定。

哪些收入不属于劳动者的工资

劳动法中的“工资”一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、延长工作时间的工资报酬及特殊情况下支付的工资等。职工在工资之外从本单位或单位外得到的收入是职工工资外收入，它用来指按照现行劳动工资统计制度不能包括在职工工资、奖金和福利项目下，因而也无法反映在国民经济统计指标工资项目中的职工收入，也就是职工收入总额中扣除职工工资、奖金和福利后的剩余部分。主要有职工从事第二职业收入，专利收入，技术转让收入，个人稿费、利息、股息等资产性收入等。

职工的工资外收入有多种分类形式：

1. 按收入的性质可分为劳动收入和非劳动收入。劳动收入指职工依靠诚实劳动包括体力劳动和脑力劳动而获得的各种收入，如劳动者在从事第二职业时获得的兼职兼业收入、个人业余发明收入、专利收入、技术转让收入、顾问咨询服务收入、教育培训服务收入、个人稿费收入

等。非劳动收入指职工依靠对某些生产要素的占有等获得的其他收入（包括通过出租住房或土地获得的租金收入，通过资金的使用和转让获得的利息、股息等资产收入，及通过购买彩券等获得的机遇收入等）以及职工从职工以外其他阶层人员中得到的赠送收入、遗产收入、捐赠收入等。

2. 按收入的来源可分为职工从单位得到的收入和从单位以外得到的收入。职工从单位得到的收入包括：①保险福利费用，如独生子女补贴、计划生育补贴、托儿费、探亲路费、冬季取暖补贴、丧葬抚恤救济费、死亡职工遗属生活补助费、职工病伤假期救济费、职工生活困难补助费等各种非工资性补贴、实行医疗制度改革的单位直接支付给职工个人的医疗费等；②劳动保护费用，指职工从单位得到的由劳动保护费开支的保健食品待遇、解毒剂、清凉饮料、夏季冷饮费等；③未列入工资总额的各种劳动报酬，包括创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖、支付给运动员和教练员的奖金以及稿费、讲课费、翻译费等。职工从单位以外得到的收入包括从国家财政得到的抚恤金、城镇社会救济费、行政事业单位临时出国人员的制装费等，从其他单位得到的拆迁费、保险赔偿费等。

3. 按收入的支付形式可分为货币收入和实物收入。货币收入指以现金直接支付给职工的各种收入，如业余劳务收入等各种劳动收入和非劳动收入。实物收入包括以实物分配形式直接发到个人手中可支配和使用的物品，也包括以集体消费或社会福利方式个人所获得的实物收入，还包括按照官职享受的各种实物配给，如交通、住房、医疗等。

4. 按收入的透明度可分为合法收入、灰色收入和非法收入。合法收入是指职工按照国家的有关法律、法规 and 规定，从正常的渠道得到的各种公开收入。灰色收入一般指没有明确的法律和政策界线认定为非法，但也还尚不能认定为合法，既不是完全透明也不是完全不透明的收入。非法收入，如各种各样的逃税、漏税，以权谋私等等。

我国计划经济体制下的工资制度

工资是我国劳动者生活的主要来源，在社会主义市场经济体制下，仍然具有社会分配职能和经济杠杆职能，是我国国民经济计划的重要组成部分，关系到国家分配、再分配，生产、再生产的问题。由于工资问题牵涉面广，政策性强，加之其自身结构复杂，所以，党和国家十分重视工资立法工作。

早在新中国建立初期，《共同纲领》就对计划政策作了原则规定，要求人民政府统一领导和管理工资。1956年全国进行了工资改革，基本上改变了旧中国遗留下来的工资混乱状况。此前此后，陆续颁布了许多调整工资关系的法规，如1950年的《工资条例》、1955年的《关于国家机关工作人员全部实行工资制和改行货币工资制的命令》、1978年的《关于实行奖励和计件工资制度的通知》等。尤其是党的十一届三中全会以来，相继颁布了《关于试行国营企业计件工资暂行办法》《关于职工探亲待遇的规定》《关于正确实行奖励制度，坚决制止滥发奖金的几项规定》《关于加强奖金管理，严格控制奖金发放的通知》《工资基金管理试行办法》《关于进一步扩大国营工业企业自主权的暂行规定》《关于国家机关和事业单位工作人员工资改革问题的通知》《国营企业奖金税暂行规定》《国营企业工资调节税暂行规定》《国有企业工资总额同经济效益挂钩规定》《企业最低工资规定》和《企业工资支付办法》等，加上《劳动法》第五章的专门规定，初步形成了工资法规体系。

工资制度是为了计量劳动消耗、计算劳动报酬和进行工资管理而建立的一系列原则和办法的总称，也是指在工资分配上要求人们共同遵守的、按一定程序办事的规程。具体包括：按照国家劳动法律、法规和有关工资政策规定的有关工资水平、工资标准、工资形式、转正定级、升级、工资支付等项办法，亦是计时工资、计件工资、奖金、津贴（补贴）等制度的统称。

我国工资制度可以概括为以下几个方面：①基本工资制度，即定额劳动、标准报酬的制度。基本工资制度是内部多种分配形式的基础；是